Fiche 4 - Les grades légaux[1] - Directeur général et directeur financier

Ces fonctions sont prescrites par la loi[2].

Le statut des titulaires d'un grade légal local[3] a fait l'objet d'une importante réforme, portée par le décret du 18 avril 2013[4] et ses arrêtés d'exécution du 11 juillet 2013[5].

Voici un aperçu synthétique[6] de la réglementation telle que réformée.

1. Les règles communes applicables au directeur général et au directeur financier

Il y a, dans chaque commune, un directeur général (l'ex-secrétaire communal), et un directeur financier (l'ex-receveur communal) nommés par le conseil communal.

Les conditions de nomination au grade de directeur sont arrêtées par le conseil communal dans les limites des dispositions générales fixées par l'exécutif wallon: l'accès à la profession de directeur peut ainsi se faire par recrutement[7], promotion ou mobilité.

En plus de l'examen[8] (de recrutement, de promotion ou d'accès à la fonction par mobilité), on notera l'apparition d'une période de stage[9] obligatoire préalable à toute nouvelle entrée en fonction de directeur et, quand l'Ecole d'Administration publique pourra organiser la formation spécifique s'y rapportant, la nécessité de disposer d'un Certificat de management public.

Les directeurs sont désignés par le conseil, dans les 6 mois de la vacance de l'emploi, et nommés définitivement à l'issue de la période de stage.

Les directeurs feront désormais l'objet d'une évaluation régulière de leurs prestations, se basant sur la description de fonction, les compétences et exigences de la fonction et, concernant spécifiquement le directeur général, les compétences et la qualité des actions mises en œuvre en vue d'atteindre les objectifs précisés dans le contrat d'objectifs, ainsi que la manière dont ils ont été atteints. Selon que l'évaluation sera jugée excellente, favorable, réservée ou défavorable, des conséquences distinctes pourront être impliquées[10].

---

1 Sur la notion du statut légal et ses conséquences, v. H. Van Lunter et M. Daube, *Statut du secrétaire communal et du receveur communal*, Bruges, éd. Van den Broele, 2004.

2 En l'occurrence, le CDLD.

3 La réforme a porté sur les grades légaux des communes, des CPAS et des provinces.

4 Décr. 18.4.2013 mod. certaines dispositions du CDLD, M.B. 22.08.2013.

5 A.G.W. 11.7.2013 fixant les règles d'évaluation des emplois de directeur général, directeur général adjoint et directeur financier communaux, M.B. 22.8.2013, A.G.W. 11.7.2013 fixant les conditions de nomination aux emplois de directeur général, directeur général adjoint et de directeur financier communaux, M.B. 22.8.2013, A.G.W. mod. l'A.G.W. 5.7.2007 portant le règlement général de la comptabilité communale, en exécution de l'art. L1315-1 du CDLD, M.B. 22.8.2013.

6 Pour davantage de développements sur le sujet, voy. L. Mendola, *Le nouveau statut des grades légaux des pouvoirs locaux wallons*, *Mouv. comm.* 10/2013, pp. 13 à 20.

7 Désormais, quelle que soit la taille de la commune, il faudra être titulaire d'un diplôme donnant accès à un emploi de niveau A pour pouvoir être recruté. En cas de promotion et s'il n'y a pas plus de 2 agents de niveau A dans la commune, l'examen peut être ouvert aux agents de niveau D6, B, C3 et C4 ayant dix ans d'ancienneté dans ces niveaux.

8 Dont le règlement local fixe, dans le respect des dispositions arrêtées par l'exécutif wallon, les conditions de participation, les modalités de son organisation, la composition du jury, ainsi que l'ordre et le contenu et le mode de cotation des épreuves.

9 D'une durée d'un an, pouvant être prolongé d'une année supplémentaire dans l'hypothèse où le certificat de management public doit être obtenu.

10 Ainsi, une évaluation assortie de la mention "excellente", outre l'application normale de l'évolution dans l'échelle du directeur, permettra l'octroi d'une bonification financière équivalente à une annale supplémentaire (à partir du second cycle d'évaluation). Une évaluation dite "favorable" constatera la réalisation correcte du travail du directeur et lui permettra de continuer à évoluer normalement dans son échelle de traitement. Une évaluation sanctionnée de la mention "réservée" maintiendra le traitement en l'état jusqu'à la prochaine évaluation. Une évaluation intermédiaire aura lieu 6 mois après son attribution. Enfin, une évaluation assortie de la mention "défavorable" maintiendra le traitement en l'état et appellera une évaluation intermédiaire un an après son attribution. Après deux

2. Les règles spécifiquement applicables au directeur général et au directeur général adjoint

Un directeur général à temps plein est requis par commune[11].

Il est tenu de se conformer aux instructions qui lui sont données soit par le conseil communal, soit par le collège, soit par le bourgmestre, selon leurs attributions respectives.

A côté des missions "classiques" qui ont été réaffirmées dans le cadre de la réforme[12], différentes missions et compétences du directeur général font leur apparition.

Son rôle de ***chef du personnel*** est affirmé, voire renforcé. Dans ce cadre:

- il arrête le projet d'évaluation des agents;
- il met sur pied et assure le suivi du système de contrôle interne du fonctionnement des services communaux, il met en œuvre et évalue la politique de gestion des ressources humaines, dirige et coordonne, sous le contrôle du collège, les services communaux; sauf les exceptions prévues par la loi, il est chef du personnel;
- lui ou son délégué participe avec voix délibérative au jury d'examen (recrutement/engagement de membres du personnel);
- il acquiert une compétence disciplinaire (sanctions disciplinaires mineures) à l'égard des agents statutaires.

Il devient un véritable ***directeur des services de l'administration***, courroie de transmission entre l'autorité politique et les services administratifs. Dans ce cadre, il est chargé de la mise en œuvre des axes politiques fondamentaux du programme de politique générale traduits dans le contrat d'objectifs. Pour assumer ce nouveau rôle, il pourra s'appuyer sur le Comité de direction[13], qu'il préside et avec lequel il concertera, avant de se charger de leur rédaction, les avant-projets d'organigramme, de cadre organique et de statuts du personnel.

L'échelle de traitement du secrétaire est fixée par le conseil communal dans les limites fixées par le CDLD.

Après la légère augmentation barémique qui fut décidée en 2009 afin de revaloriser le traitement des grades légaux des plus petites entités, une revalorisation barémique plus conséquente a été décidée dans le cadre de cette réforme, faisant écho aux nouvelles exigences de la fonction de directeur. L'échelle de traitement du directeur général communal est déterminée en fonction des nouvelles catégories reprises dans le tableau ci-après, selon les minima et maxima y renseignés[14].

évaluations défavorables successives définitivement attribuées, le conseil est admis à procéder au licenciement pour inaptitude professionnelle.

11 Le CPAS conservant la possibilité, portée par l'ancien art. 9 de l'A.G.W. 20.5.1999, devenu l'art. 13 nouveau du même A.G.W., de disposer d'un directeur général à temps partiel en fonction de la taille de la population (pour rappel, et en principe: à ½ temps en dessous de 5.001 hab., à ¾ temps si plus de 5.000 et moins de 7.501 hab., à temps plein si 7.501 hab. au moins).

12 Préparer les dossiers soumis au conseil et au collège, assister sans voix délibérative aux séances du conseil et du collège, rédiger les procès-verbaux du conseil et assurer leur transcription, donner des conseils juridiques et administratifs au conseil et au collège, etc.

13 Sur cette notion, voy. B. Somers (en collaboration avec M. Boverie et L. Mendola), *Le Comité de Direction – Mode d'emploi*, Politeia, 2013.

14 Une disposition transitoire prévoit toutefois que l'augmentation individuelle est, dans un premier temps, limitée à minimum de 2.500 euros par rapport à l'échelle applicable au moment de l'entrée en vigueur de la réforme, le solde éventuel étant attribué à l'issue de la première évaluation favorable.

Population	***Minimum***	***Maximum***
10.000 habitants et moins	34.000 euros	48.000 euros
10.001 à 20.000 habitants	38.000 euros	54.000 euros
20.001 à 35.000 habitants	40.600 euros	58.600 euros
35.001 à 80.000 habitants	45.500 euros	65.000 euros
80.001 habitants et +	51.500 euros	72.500 euros

Echelle directeur général (communal) (montants bruts annuels non indexés)

Dans les communes de plus de 10.000 habitants, le conseil communal peut désigner un directeur général adjoint, dont le traitement est fixé par le conseil communal. Ce traitement est nécessairement inférieur à celui du directeur général.

3. Les règles spécifiquement applicables au directeur financier

Il y a, dans chaque commune, un directeur financier qui peut être, selon les cas, un receveur régional ou un directeur financier local. Dans ce dernier cas, il est éventuellement "partagé" avec le CPAS du même ressort territorial.

En effet, dans les communes de 0 à 10.000 habitants, soit le conseil crée le poste de directeur financier local, soit le poste est occupé par un receveur régional: les plus petites communes qui le souhaitent pourront donc désormais, à une date encore à déterminer par le Gouvernement wallon, disposer d'un directeur financier parmi leurs membres du personnel[15].

Dans les communes de 10.001 habitants et plus, les fonctions sont nécessairement confiées à un directeur financier local.

Pour ce qui concerne le partage avec le CPAS de la même entité, il faut savoir qu'il est envisageable au sein des communes de 0 à 20.000 habitants qui ont (automatiquement de par la taille de la population, ou volontairement, en vertu de la possibilité légale) créé le poste de directeur financier local. Dans ce cas, le directeur commun est admis à prester à raison d'1,25 fois un temps plein. La charge salariale est alors répartie proportionnellement à la répartition du temps de travail convenue entre la commune et le CPAS du même ressort.

Le directeur financier est sous l'autorité du collège.

Un des aspects importants de la réforme est l'élargissement du rôle du receveur: le désormais directeur financier devient le véritable gardien de la légalité et de la logique économique et financière de l'administration, dès le début du processus décisionnel. En effet, son avis, tantôt obligatoire, tantôt rendu d'initiative, est dorénavant requis dès l'amont de la procédure.

Ne cadrant plus avec ce rôle nouveau qu'entend lui faire jouer la réforme, le cautionnement imposé jusqu'ici au receveur, ou en d'autres termes le fait d'être garant de la légalité sur son propre patrimoine, est abandonné.

Sous l'autorité du collège/bureau permanent, le directeur financier est conseiller financier et budgétaire de la commune/du CPAS. Il se voit ainsi, ***notamment***, confier les missions:

- d'effectuer les recettes de la commune/du centre;
- d'acquitter sur mandats les dépenses ordonnancées par l'exécutif;
- de remettre un avis de légalité écrit préalable et motivé:

[15] L'ancienne règle – toujours en vigueur - prévoyait l'obligation pour les entités de 0 à 5.000 hab. d'avoir un receveur régional, tandis que les communes de 5.001 à 10.000 pouvaient opter pour le receveur régional ou local. Le report, voulu par le Gouvernement wallon, de l'entrée en vigueur de la disposition permettant de ne plus obligatoirement recourir aux services d'un receveur régional répond au souci de trouver une solution, dans le cadre de la réflexion actuellement entamée sur la réforme du statut des receveurs régionaux, au repositionnement des receveurs régionaux qui ne seraient pas affectés à une recette locale ou régionale.

- sur tout projet de décision du conseil communal ou du collège ayant une incidence financière ou budgétaire supérieure à 22.000 euros: il s'agit, dans ce cas d'un avis obligatoirement sollicité;
- sur tout projet de décision du conseil communal et du collège communal ayant une incidence financière ou budgétaire de 22.000 euros: dans cette tranche financière, il s'agit d'un avis que peut rendre le directeur financier, d'initiative;
- en dehors de toute considération de niveau d'incidence financière, l'avis du directeur financier peut toujours être sollicité par l'auteur de l'acte

De façon générale, le directeur financier peut être entendu par le collège communal sur ses avis ou suggestions. Il fait en outre rapport en toute indépendance au conseil au moins une fois par an sur l'exécution de sa mission de remise d'avis et peut émettre, dans ce rapport, toutes les suggestions qu'il estime utiles. Il adresse copie de son rapport simultanément au collège communal et au directeur général.

Le directeur financier a aussi un rôle non négligeable dans le cadre du système de contrôle interne mis sur pied par le directeur général: il est ainsi chargé de l'utilisation efficace et économique des ressources, de la protection des actifs et de fournir, au directeur général, des informations financières fiables.

L'échelle de traitement du directeur financier est fixée par le conseil communal; elle correspond à 97,5 % de l'échelle applicable au directeur général de la même commune.